

13. Новая философская энциклопедия [Текст] : в 4-х т. - М., 2001. – Т.2. – 634 с.
14. Предовская, М.М. Модификация и трансформация культурной идентичности [Текст]: дис...канд. филос. наук : 09.00.13 / Предовская Мария Михайловна; Санкт-Петербург. гос. ун-т. – СПб, 2009. – 188 с.
15. Сорокин, П.А. Человек. Цивилизация. Общество [Текст] / П.А. Сорокин. – М. : Политиздат, 1992. –543 с.
16. Тоффлер, Э. Шок будущего [Текст] : пер. с англ. / Э. Тоффлер. - М.: АСТ, 2002. -557, [3] с. - (Philosophy).
17. Шульгина, Д.Н. Глобализация и культурная идентичность [Текст] : дис. ...канд. филос. наук: 09.00.11 / Шульгина Дина Николаевна; Воронеж. гос. ун-т. – Воронеж, 2010. – 163 с.
18. Тоффлер, Э. Шок будущего: пер. с англ. / Э. Тоффлер. - М.: АСТ, 2002. -557, [3] с. - (Philosophy).
19. Информационное общество. – Режим доступа: <http://wikipedia.org>. (дата обращения 29.01.2013).
20. Гениева Е.Ю Библиотека как центр межкультурной коммуникации. М.: РОССПЗН, 2005. – С.180.

Грошева Л.И.,
г. Тюмень

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ: ОПЫТ РОССИИ И КАЗАХСТАНА

В связи с процессами глобализации и транснационализации современных международных отношений все более усиливаются тенденции увеличения объёмов и расширения географии миграции. Миграция высококвалифицированной рабочей силы, учёных («утечка мозгов»), спортсменов («утечка мышц»), рост нелегальной и вынужденной миграции стали характерными чертами современного мирового порядка, требующими

особого подхода в рамках государственной политики. Среди фундаментальных проблем, связанных с движением населения, в последнее время особенно выделяются: неравномерное распределение населения в рамках одной страны; увеличение экономической нагрузки на денежно-кредитную и фискальную системы принимающих государств; деформация национального состава и рост этнической напряжённости; рост нагрузки на систему социальной поддержки и обеспечения и т.п.

При оценке влияния миграции рабочей силы следует рассматривать комплексное влияние на ситуацию в стране. Учитывая, что Россия – страна, преимущественно принимающая большое количество неквалифицированных кадров из стран ближнего зарубежья, необходимо отметить ряд положительных и отрицательных сторон трудовой миграции для стран-реципиентов.

К положительным последствиям можно отнести следующие:

1. Занятость рабочих мест, связанных с непрестижным или тяжёлым трудом, на которые не претендуют граждане принимающей страны.
2. Расширение внутреннего рынка принимающей страны за счёт спроса на товары и услуги, предъявляемого иностранными рабочими.
3. Снижение налоговой нагрузки на государственный бюджет.

Трудовые мигранты не только не требуют, социальных пособий, но, уплачивая налоги и другие обязательные взносы, снижают относительную налоговую нагрузку на коренное население [4, с. 154].

К отрицательным последствиям международной трудовой миграции, как правило, относят следующие:

1. Рост нелегальной миграции, особенно за счёт работников, у которых истёк срок трудового контракта, но они не хотят возвращаться на родину, надеясь опять найти работу в принимающей стране.
2. Рост социальной напряжённости в связи с ростом нелегальной иммиграции.

В настоящее время в странах-импортёрах рабочей силы сложилась система мер государственного регулирования иммиграции, которая включает в себя законодательство о юридическом, политическом и профессиональном статусе иммигрантов, национальные службы иммиграции, а также межгосударственные соглашения по вопросам миграции.

Многие мигранты из-за недостаточной подготовки до отбытия сталкиваются с трудностями по прибытии в принимающую страну. Для того, чтобы снять данную проблему, эксперты Международной организации миграции (МОМ) предлагают проводить предвыездной тренинг. Он включает в себя практические знания об условиях жизни и работы в принимающей стране, основы финансового менеджмента, базовые знания языка, консультации врача, а также курс по правам человека. Такой тренинг может также подготовить мигрантов к их социально-экономической адаптации по возвращении на родину. Для подготовки мигрантов к их новой жизни за рубежом МОМ разработала программы по языковому тренингу и культурной ориентации, обучила преподавателей, основала или усовершенствовала уже существующие тренинговые центры, а также выпустила предвыездные информационные буклеты [7].

Что касается миграционных процессов в России, то следует отметить, что страна столкнулась с массовым притоком иностранной рабочей силы лишь во второй половине 1990-х гг. и обладает ещё недостаточным опытом в регулировании этого процесса.

Например, в ст. 1 Конвенции МОТ № 143 1975 года «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» гласит, что каждый член организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется соблюдать основные права всех трудящихся-мигрантов. Статья 3 обязывает каждого члена организации принимать все необходимые и соответствующие меры для пресечения тайного миграционного движения и незаконного найма мигрантов. В ней отмечается необходимость систематических контактов и

обмена информацией по данному вопросу с другими государствами, а также принятие мер на национальном и международном уровнях [3]. Конвенция вступила в силу в 1978 году, но до сих пор не ратифицирована Россией.

В статье 25 п. 2 Европейской Конвенции «О правовом статусе трудящихся-мигрантов» указано, что государство должно содействовать мерам, необходимым для обеспечения профессиональной переподготовки конкретного трудящегося-мигранта при условии, что он изъявляет намерение продолжать работу в принимающем государстве. В российском законодательстве отсутствует очень важная норма о том, что принимающее государство способствует обучению трудящихся-мигрантов своему языку (или языкам), для ускорения его адаптации в стране пребывания, как это указано в статье 14 п.2 Конвенции [2]. Основной идеей российского регулирования прибывающих трудящихся-мигрантов является использование иностранной рабочей силы только на временной основе [5].

07 мая 2010 г. Государственная дума приняла в третьем чтении закон о совершенствовании механизмов регулирования трудовой миграции. Поправки внесены в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан», в Налоговый кодекс РФ и Бюджетный кодекс РФ [1]. Согласно новым поправкам, основная нагрузка за социальное обеспечение иностранного рабочего ложится на его работодателя, и вызывает сильное сомнение тот факт, что работодатели справятся с этой задачей. Таким образом, закон, не дав правильного решения для регулирования трудовой миграции, станет ещё одним средством давления на предпринимателей.

Российские фирмы-наниматели иностранной рабочей силы не имеют обязательств (как это оговорено в Конвенции) снабжать потенциальных мигрантов соответствующей информацией по проживанию, условиям и возможностям воссоединения с семьёй, о характере работы, возможности заключения нового трудового контракта после истечения первого, требуемой квалификации, условиях труда и жизни (вознаграждении, социальном обеспечении, условиях проживания, включая стоимость жилья, питания,

переводе сбережений, проезде и отчислениях, производимых из заработной платы на социальную защиту и социальное обеспечение, налогов и других расходов) [6, с.152], даже о культурных и религиозных условиях в принимающих государствах.

В России относительно новаторским подходом к привлечению мигрантов сверх квот считается введение патентов. Введение патентов – как инструмента добора сверх квот делает существование последних бессмысленным. На сегодня отсутствует чётко определённый перечень специальностей, подпадающих под патентирование, что приводит к наплыву мигрантов без образования, знания языка и медицинского осмотра. Таким образом, Россия привлекает неопределённый контингент морально и физически опасный для населения страны. Их введение является необоснованным. Решением данной проблемы является введение аналога патентов, но только для специалистов с высокой квалификацией.

Среди привлекаемых внешних трудовых ресурсов основной упор по-прежнему делается на сферы низко квалифицированного труда. Отсюда высокие доли занятых мигрантов в строительстве в качестве чернорабочих, сельском хозяйстве и торговле. При этом во всех сферах мигрантами занимаются низшие позиции, порой, препятствуют проникновению туда коренного населения. Небольшой процент (10 %) в промышленности в целом отражает ту небольшую возможную часть квалифицированного труда. Соответственно, планы, поставленные государством не находят своей реализации.

Таким образом, необходим особый комплекс мер по привлечению квалифицированных специалистов, и, возможно в большей степени, программы по возвращению отечественных специалистов из-за рубежа и содействие внутренней миграции в те районы, где нужны специалисты. Патент в данном случае – не просто упрощённый билет въезда в страну (регион), но гарантированный пакет благ и льгот в отношении иммигрирующих специалистов:

- упрощённая процедура получения временного/постоянного разрешения на проживание и гражданства;
- обеспечение специалистов при необходимости программами адаптации (лекции, практические занятия, посвящённые основам Российского законодательства, основам правил и требований общества);
- предоставление жилья с последующей возможностью его перевода в собственность;
- направление специалистов соответственно заявкам предприятий;
- обеспечение возможностью льготного пользования услугами здравоохранения, услуг первой необходимости;
- предоставления возможности адаптации (посредством курсов, спецшкол и т.п.) для членов семей специалистов;
- наличие горячей линии поддержки специалистов-мигрантов по различным вопросам.

Таким образом, следует создать службу или управление, основной задачей которого станет работа и адаптация квалифицированных мигрантов. Среди их задач следует подчеркнуть адаптацию сотрудников, посредничество между «предприятиями-заказчиками» и специалистами, осуществление чёткой и отлаженной обратной связи с иммигрантами.

После внесения предложенных корректив, система формирования потребности в мигрантах примет следующий вид (рис 1.).

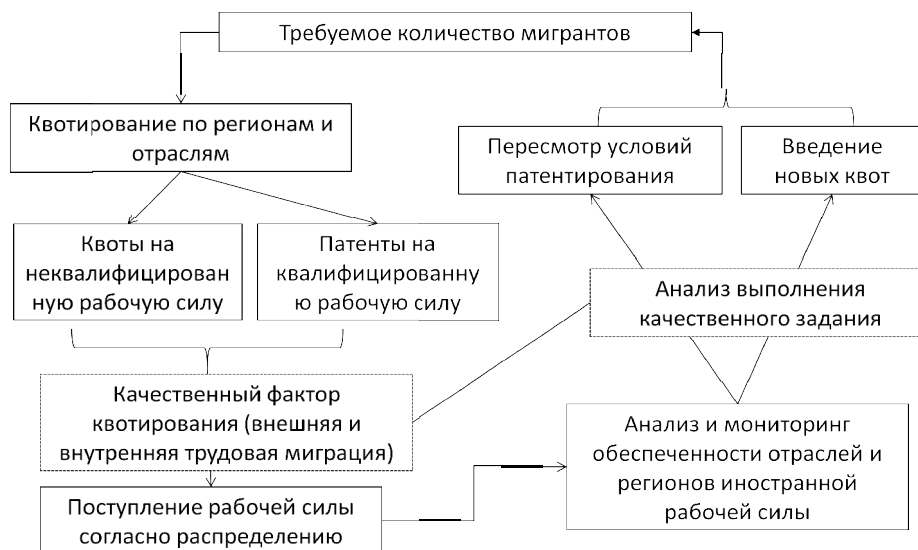


Рис.1. Система формирования потребности в мигрантах

Основной идеей данной модели является качественное разделение формирования квалифицированных и неквалифицированных трудовых потоков. Для неквалифицированного труда основным механизмом регулирования по-прежнему остаются квоты. Только их формирование будет проводиться на основе анализа не только внешнего, но и внутреннего потенциала миграции, в итоге, предлагаемые анализ и мониторинг обеспеченности отраслей окажет помощь в коррекции направлений и отбора поступающих трудовых ресурсов.

Квалифицированный труд, как ресурс особой ценности и специфики, предполагает более гибкий и щадящий подход к оформлению въездных документов, и требует более тщательной системы адаптации и сопровождения. Т.к. целью страны является не только временное привлечение таких сотрудников, но и перевод их на постоянное место жительства.

Предлагаемый комплекс мер позволит не только внести коррективы в существующую модель привлечения мигрантов, но и может явиться предтечей коренных преобразований и созданию концептуально новой системы кадрового обеспечения страны и регионов.

25 июня 2008 г. в городе Алматы был открыт Центр поддержки трудовых мигрантов (ЦТПМ), созданный при содействии Фонда «Евразия Центральной Азии» (ФЕЦА) на средства Агентства США по международному развитию (USAID). В рамках программы ФЕЦА «Содействие соблюдению законодательства трудовыми мигрантами в Казахстане и защита их прав и интересов» в 2008 г. были открыты четыре таких центра в Шымкенте, Актау, Петропавловске и других городах Казахстана. Программа по трудовой миграции направлена на повышение уровня безопасности и соблюдения законности в Республике Казахстан и Российской Федерации в отношении трудовых мигрантов из стран Центральной Азии. Центры поддержки трудовых мигрантов призваны не только защищать права и интересы мигрантов, но и регулировать миграционные процессы в целом [6]. Исходя из приведённых фактов, можно утверждать, что в Республике Казахстан существует определённая инфраструктура, которая занята организацией процесса трудовой миграции.

Данный опыт для России актуален, так как российские службы, во-первых, не всегда в состоянии справиться с потоком миграции, во-вторых, не зная всех национальных и культурных особенностей мигрантов, не всегда могут подобрать правильную и эффективную методику обучения.

В связи с этим, рационально введение «биполярной системы подготовки и адаптации» в России, представленной на рисунке 2.

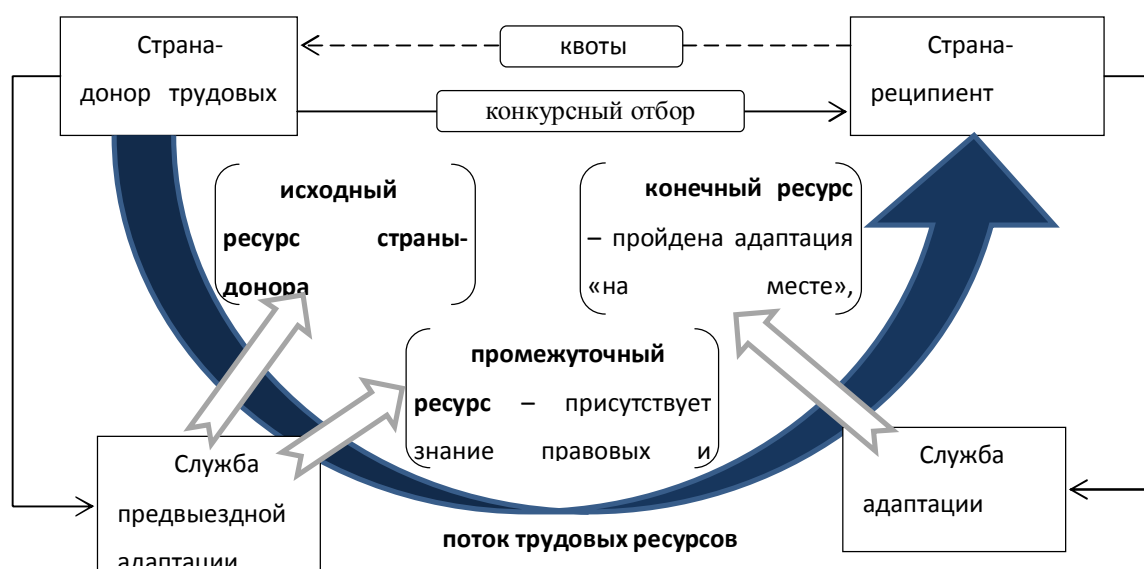


Рис.2. Принципиальная модель организации миграционного потока трудовых ресурсов в условиях баланса спроса и предложения на рынке труда

Особенностью рассматриваемой модели организации миграционного потока трудовых ресурсов является адекватное соотношение качественного и количественного состава мигрантов, их первоначальной подготовки на территории постоянного проживания, где они имеют возможность приобрести профессиональные знания в тех отраслях России, которые подали соответствующие заявки в миграционную службу России. Процесс первоначальной подготовки осуществляется за счёт принимающей стороны (в нашем случае Российской Федерацией) с учётом потребностей экономики страны реципиента, а вот содержание кандидата возлагается на страну проживания. В этом случае очевидно экономическое преимущество проекта: с одной стороны – Россия имеет возможность регулировать уровень подготовки потенциальных мигрантов на территориях стран-доноров; с другой стороны – сама подготовка содержит элемент первичной адаптации к стране выезда. В частности помимо изучения русского языка (что уже положительно сказывается на имидже России за её рубежами), кандидат овладевает навыками поведения в чуждой для него культурной среде. На

этой стадии происходит своеобразная «фильтрация» тех лиц, чьё пребывание на территории России было бы нежелательно.

Присутствует и геополитический эффект в виде исключительно положительного влияния на отношение к русскому языку и культуре, русским традициям и ценностям российского общества. Более того, востребованность в изучении указанных категорий подкрепляется материальной мотивацией, а не идеологическими установками. Несомненно, что конкурс на данные курсы подготовки мигрантов будет иметь значительные величины и постоянство.

В структуру ФМС следует включить две самостоятельные службы, одна из которых располагается в стране-доноре – Служба предвыездной адаптации мигрантов (СПАМ), осуществляет информационно-представительскую функцию и функции по оценке, аттестации и подготовке рабочих кадров. Материальная база может располагаться в крупных городах в учебных заведениях интересующего Россию профиля. Преподавательский состав формируется на паритетных принципах – половина местных и половина россиян (в числе которых большую долю занимают педагоги русского языка и литературы).

Вторая служба – Служба адаптации мигрантов (САМ) рассредоточена по региональным центрам Российской Федерации, отчасти контролирует качество работы иностранной службы и знакомит мигрантов с обычаями и традициями той местности, на которой им придётся заниматься экономической деятельностью.

Важен и тот факт, что подобная подготовка будет осуществляться и в отношении россиян, отправляющихся на временную работу в страны ближнего зарубежья, что несомненно облегчит их профессиональный рост и даст большой эффект от экономической деятельности за рубежом.

Литература

1. В Госдуме принят новый закон о трудовой миграции// [Электронный ресурс]// Режим доступа: <http://www.evrazia.org/n.php?id=13058>

2. Европейская Конвенция «О правовом статусе трудящихся-мигрантов». Совет Европы. 24 ноября 1977 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа:
http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_33371.html
3. Конвенции МОТ № 143 1975 года «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv143.htm>
4. Ломакин В.К. Мировая экономика: Учебник для вузов. — 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 735 с.
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.12.2006 г. № 783 «О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в РФ» [Электронный ресурс] // Режим доступа: www.borodin-moka.ru/law/1045.php
6. Рязанцев С.В. Мировой рынок труда и международная миграция. Учебное пособие/ С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко. — Москва: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. — 303 с.
7. Трудовая миграция [Электронный ресурс]// Режим доступа: <http://www.iom.com>